

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

Nova Syafrina, Sudarmin Manik
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Indonesia
e-mail: nova.syafrina80@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 pegawai honorer. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Uji normalitas, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,340 > t_{tabel}$ 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pada regresi linear sederhana didapat persamaan $Y=15,223 + 0,843X$. Sedangkan pada uji Koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,535, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sebesar 53,50%.

Keywords: Motivasi, Semangat Kerja

Abstract

This research was conducted at Pelalawan District Education Office. With the aim of research to find out. In the field of education and education. The population in this study were all civil servants at the district level, while the sample in this study amounted to 95 honorary employees. Data analysis used is validity test, reliability test, normality test, simple linear regression test and determination coefficient test. While hypothesis testing uses t test. The result of the research is that these variables give very positive and significant results to tcount values of $10,340 > t$ table 1,985 with a significance level of 0,000 smaller than 0.05. In simple linear regression, the equation $Y = 15,223 + 0,843X$ is obtained. Whereas in the test the determination coefficient of R square value is 0.535, this means that the variable work motivation (X) contributes to the working spirit of the employees of the Education Office of Pelalawan Regency by 53.50%.

Kata Kunci : Motivation, Work Spirit

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya setiap tahun anggaran sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai sebagai pioner terdepan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang penempatannya dilakukan setiap awal tahun anggaran.

Sehingga penempatan pegawai harus memperhatikan kemampuan karyawan/pegawai sesuai Job Description dan Job Spesification agar pegawai dapat merealisasikan potensinya secara penuh disamping pegawai dapat memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan adalah salah satu dinas yang paling penting dalam dunia pendidikan dasar dan menengah. Dengan adanya dinas pendidikan kabupaten pelalawan masalah-masalah mengenai dunia pendidikan dapat teratasi atau dapat diselesaikan melalui para pegawai yang ada di dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Berikut adalah data pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1
Data Pegawai Honorer Dinas Pendidikan Kabupaten pelalawan Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer	Persentase Perkembangan (%)
2013	48	0%
2014	64	33,33%
2015	82	28,13%
2016	95	13,68%
2017	95	1,05%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai honorer dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Hanya pada tahun 2017 mengalami peningkatan 1,05%. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang didaapat pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan. Sehingga terdapat beberapa pegawai honorer melakukan pengajuan mutasi pada setiap tahunnya. Pemberian motivasi pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan bermacam-macam. Yaitu berupa pemberian gaji dan tunjangan yang diterima pegawai honorer setiap bulannya. Berikut adalah tabel gaji yang diberikan pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan.

Tabel 2
Data Gaji Pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai Honorer (Orang)	Jumlah Gaji Yang Diberikan/ Orang (Rp)	Total Gaji/ Tahun (Rp)
2013	48	1.500.000	864.000.000
2014	64	1.500.000	1.152.000.000
2015	82	1.750.000	1.722.000.000
2016	95	1.440.000	1.641.600.000
2017	95	1.440.000	1.641.600.000

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa data gaji yang diberikan kepada pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan setiap tahunnya mengalami fluktuasi, bahkan dua tahun terakhir mengalami penurunan dari Rp 1.750.000,00 menjadi Rp 1.440.000,00. Selain itu, tunjangan-tunjangan yang lain juga tidak diberikan kepada pegawai honorer dinas pendidikan kabupaten Pelalawan. Hal ini akan berdampak pada semangat kerja organisasi dan akan berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi, keadaan ini dapat menimbulkan rendahnya keberhasilan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Motivasi tersebut juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai honorer dinas pendidikan kabupaten pelalawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3
Data Kehadiran Pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2013-2017.

Thn	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Jumlah Absensi (Tahun)			% Alpa
				S	I	A	
2013	48	235	11.280	28	12	42	0,37
2014	64	287	18.368	46	18	55	0,30
2015	82	240	19.680	34	26	48	0,24
2016	95	235	22.325	63	22	57	0,26
2017	95	235	22.325	68	32	64	0,29

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Pelalawan 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi atau kemangkiran pegawai honorer setiap tahunnya mengalami fluktuatif, bahkan cenderung meningkat. Hal ini membuat target kerja pegawai tidak tercapai. Untuk itu pimpinan harus memperhatikan dan memotivasi pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan agar termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam penelitian ini peneliti akan melihat secara lebih dekat tentang kondisi semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dengan berbagai implikasi yang timbul dan pemberian motivasi yang telah diberikan dengan gejala-gejala yang ada, yakni : “Apakah pemberian motivasi itu masih kurang, sedang atau cukup atau bahkan sudah berlebihan?”. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang beralamatkan di jalan kompleks perkantoran pemda, pangkalan kerinci kabupaten pelalawan 28654.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. **Data Primer.** Data Primer menurut sugiyono dalam (Syafriana, 2018) ialah data yang langsung diperoleh dari objek penelitian atau perusahaan. Melalui wawancara langsung dan kuisioner yang diberikan kepada pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.
- b. **Data Skunder.** Data skunder dalam (Syafriana, 2018) ialah data yang peneliti peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian. Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah pegawai honorer, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisioner menurut Sugiyono dalam (Syafriana, 2018) yaitu suatu daftar pernyataan yang disebarkan kepada seluruh pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai honorer digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial

Sugiono dalam (Syafriana, 2018) Wawancara yaitu mengadakan wawancara langsung pada pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono dalam (Sudarmin Manik, 2017) yaitu daerah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 95 orang.

Sampel

Sampel yaitu sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Arikunto dalam (Manik, 2016) Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dan penulis tidak termasuk kedalam sampel sehingga sampel berjumlah 95 orang.

Analisis Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen pernyataan yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik menurut Sugiyono dalam (Manik, Sudarmin; Syafriana, 2017) yaitu lebih dari 0,6 (kuat), lebih dari 0,8 (sangat kuat).

Uji Regresi Linear Sederhana

Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono dalam (Sudarmin Manik, 2017).

$$Y = a + \beta X + \epsilon$$

Dimana :

Y = Motivasi

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Semangat Kerja

ϵ = Tingkat Kesalahan (Standar Error)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Priyatno dalam (Syafriana, Nova; manik, 2018)

Uji t

Menurut Sugiyono dalam (Manik, 2016) Untuk mengetahui signifikan antara variabel bisa menggunakan rumus uji – t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Tabel Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Motivasi Kerja(X)	0,891
2	Semangat Kerja (Y)	0,923

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada Variabel X dan Y diatas 0,6, hal ini berarti reliabilitas baik (reliable).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,223	3,290			4,627	,000
	Motivasi	,843	,081	,731		10,340	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat hasil regresi linear sederhana yaitu: $Y = 15,223 + 0,843X$. Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 15,223 artinya jika motivasi kerja (X) bernilai 0, maka semangat kerja (Y) pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan masih memiliki nilai sebesar 15,223.
- b. Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,843, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,843 satuan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,530	4,663

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R 0,731. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang erat terhadap semangat kerja (Y). Sedangkan nilai R square sebesar 0,535, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sebesar 53,50% dan sisanya 46,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya: lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

4. Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15,223	3,290		4,627
	Motivasi	,843	,081	,731	10,340

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perolehan uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar 10,340 > t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia bisa dimaknai sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno dalam (Syafrina, 2018). Menurut Hasibuan dalam (Syafrina, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Manik, 2016) manajemen sumber daya manusia yaitu “Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai/karyawan.

Selanjutnya Dessler dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang diperlukan anggota organisasi yang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, mulai dari perekrutan sampai dengan penilaian.

Kemudian Melayu hasibuan dalam (Manik, 2015) mengungkapkan bahwa penilaian pekerjaan berhubungan dengan motivasi yang menjadi suatu keahlian, untuk mengarahkan pegawai dan organisasi supaya mau bekerja secara berhasil, sehingga kemauan para pegawai/karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Saputra, 2016). Motivasi menurut Robins dan Caulter dalam (Manik, 2015) yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan melalui Disiplin Kerja upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan pegawai tertentu.

Sejalan dengan itu juga pengaruh semangat kerja pegawai adalah dengan Melakukan pekerjaan secara lebih giat dan rajin, sehingga dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat diharapkan lebih efektif dan efisien serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

Indikator Semangat Kerja Menurut Alex. S. Nitisemito dalam (Ayu, 2007) beberapa indikator turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Buchari Zainun dalam (Ayu, 2007) yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara top manajemen dan bottom manajemen terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan yang dibawahnya.
2. Kepuasan para petugas terhadap pekerjaannya karena memperoleh pekerjaannya yang di senangi sepenuhnya.
3. Terdapat suatu keadaan dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang setiap hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan perusahaan yang merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi yang memadai sebagai upah yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan.

6. Adanya ketenangan psikologi, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pegawai dan karir dalam pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari hasil analisis deskriptif bahwa rata-rata rekapitulasi variabel X sebesar 3,99 dan pada variabel Y 4,07. Hal ini dapat disimpulkan hasil jawaban responden berada pada interval klas setuju.
- 2) Dilihat dari perhitungan uji-t, t_{hitung} (10,340) lebih besar dari t_{tabel} (1,985). Maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat diterima.
- 3) Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 53,50%, sedangkan 46,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.
- 4) Dilihat dari penelitian terdahulu, bahwa penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Berarti penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

5. SARAN

- 1) Hendaknya anggota organisasi pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan meningkatkan semangat kerja dengan cara bekerja tanpa mengharap pujian dari orang lain
- 2) Hendaknya pihak pimpinan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja para pegawainya, agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ayu, M. (2007). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung. *Jurnal Sains Dan Inovasi*, 3(2), 123–130.
- [2]. Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30–39.
- [3]. Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (Jieb)*, 15(1), 1–6.
- [4]. Manik, S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Thursina Di Duri. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 7(1), 80–93.
- [5]. Manik, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Mts. Al-Huda Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 6(2), 184–203.

- [6]. Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- [7] Saputra, T. (2016). Kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik (studi kasus kantor Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar). *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 4(2), 89-100.
- [8] Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- [9] Saputra, T., & Marlinda, P. Wasiah Sufi.(2016). Efektifitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 9(1).
- [10] Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 316-325.
- [11]. Sudarmin Manik. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal Of Social Science And Business*, 1(4), 257–265.
- [12]. Syafrina, Nova; Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181 – 191.
- [13]. Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(4), 1–12.
- [14]. Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V3i3.3004>